



ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
ในจังหวัดระยอง

Factors Influence to Employees Turnover of Automotive Industrial
in Rayong Province

อรพิน จันทรณ์^{1*}, พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก² และไพรัช พรพันธุ์เดชะวิทยา³

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

^{2,3}สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Orapin Junmanee^{1*}, Porntip Shoommuangpak², and Pairat Pornpundejwittaya³

E-mail: onme09@gmail.com¹, tiptip_bkk@hotmail.com², focusaudit@gmail.com³

¹Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of
Technology North Bangkok, Thailand

^{2,3}Accounting, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of
Technology North Bangkok, Thailand

*Corresponding author

Received: April 9, 2019 / Revised: May 14, 2019 / Accepted: June 5, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนงานปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และสัญญาจ้างงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย (Scheffé analysis)

คำสำคัญ: การลาออก; อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์; จังหวัดระยอง

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต ระดับหัวหน้างาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 ถึง 45,000 บาท ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญน้อย โดยมีความเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงานปัจจุบัน โดยภาพรวมทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purpose of this research was to study factors influencing the resignation of employees in the Automotive parts industry in Rayong. The factors of personal status include gender, age, status, education level, current job position, experience, monthly income and employment contracts. The research population are employees in the industrial sector Automotive parts in Rayong. The instrument used in the research was a questionnaire with statistically analyzed data with program computer consists of frequency, percentage, mean, standard deviation, *t* test, Anova and Scheffe analysis.

The study indicated that most respondents were male aged 31 to 40 years old, single status, education level, bachelor degree, production department, supervisor level. Average monthly income 30,000 to 45,000 Baht. Experience less than 5 years. Has significant influence on factors influencing resignation. The overall level is less important. The average of each of the following opportunities and progress in the work, relationship to the supervisor and the benefits and benefits.

Statistical analysis was used to compare mean difference in significance to factors influencing the resignation according to personal status, namely, age, working experience, education level, income per month and current affairs department. All in all. There was no significant difference at .05 level.

Keywords: Turnover; Automotive industry; Rayong Province

บทนำ

ระบบเศรษฐกิจประเทศไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง จากการพัฒนาภาคเกษตรกรรม ได้พัฒนาเป็นภาคอุตสาหกรรม โดยเน้นการส่งออกและการใช้แรงงาน การพัฒนากิจการอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันรัฐบาลได้นำแนวความคิดในการจัดระบบคลัสเตอร์มาใช้ในการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทที่เกี่ยวข้องกันไว้ในพื้นที่เดียวกัน อันจะก่อให้เกิดความประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยปรับโครงสร้างการผลิตในภาคอุตสาหกรรม และการส่งเสริมการลงทุนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติ ทักษะฝีมือ ภูมิปัญญาไทย ศักยภาพในการผลิต การตลาด และการใช้วัตถุดิบภายในประเทศให้สมดุล รวมทั้งเสริมสร้างให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐาน และเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องที่จะก่อให้เกิดการปรับโครงสร้างการผลิตภาคอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาถึงการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมและเพื่อความสะดวกในการส่งผลผลิตออกสู่ตลาดต่างประเทศ พื้นที่ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ภาคตะวันออก ซึ่งสามารถเดินทางไปได้ในระยะเวลาอันสั้น มีท่าเรือและระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม ดังนั้น ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงได้มีการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเป็นจำนวนมาก (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

ภาวการณ์ลงทุนในภาคตะวันออกมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการใหม่ 49 แห่ง มีมูลค่าการลงทุน 9,856.57 ล้านบาท และทำให้เกิดการจ้างงานใหม่ในอุตสาหกรรม จำนวน 1,780 คน โดยผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตใหม่ลดลง ร้อยละ 22.22 จำนวนเงินลงทุนและการจ้างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 160.97 และ 7.88 ตามลำดับ (กรมการจัดหางาน, 2561) และจากข้อมูลการสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากร เดือนมีนาคม 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า สถิติคนไทยว่างงาน เดือนมีนาคม 2561 สูงถึง 4.4 แสนคน ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการลาออก โดยอัตราการว่างงานในจังหวัดระยอง จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีอัตราแนวโน้มที่สูงขึ้นและจากรายงานสถานการณ์ได้แสดงผลการสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากร โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ ไตรมาส 2 ปี 2560 รายงานว่า ในจังหวัดพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก มีประชากรรวม 3.37 ล้านคน เป็นกำลังแรงงาน รวม 2.85 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 2.04 ล้านคน ผู้มีงานทำ 2.03 ล้านคน ผู้ว่างงาน 1.4 หมื่นคน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 0.81 ล้านคน ผู้มีงานทำจำนวน 2.03 ล้านคน อยู่ในภาคบริการมากที่สุด 1.01 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา ภาคการผลิต 0.82 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 40 และภาคเกษตรกรรม 0.20 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) โดยผลสำรวจอัตราการว่างงาน ในจังหวัดระยอง ระหว่างปี พ.ศ. 2556-2560 พบว่า มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่าง ร้อยละ 1.1-1.3 จากจำนวนประชากรในวัยทำงานทั้งหมด เมื่อเทียบกับอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานทั้งหมดของจังหวัดระยอง ระหว่างปี พ.ศ. 2556-2560 พบว่า มีอัตราการบรรจุนานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงจำนวนประชากรที่ยังว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการเข้าออกของลูกจ้างจังหวัดระยอง จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2560 จากการสำรวจอุปสงค์ อุปทาน ภายใต้โครงการแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ได้รายงานสาเหตุหลักที่ลูกจ้างออกจากงาน มาจากการลาออก ร้อยละ 83.30 ให้ออกเพราะทำผิด ร้อยละ 8.20 ให้ออกเพราะผลงาน ร้อยละ 5.10 ตามลำดับ (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, 2561)

ในขณะเดียวกันความต้องการแรงงาน พิจารณาจากการจดทะเบียนอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการใหม่ของจังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมใน ปี พ.ศ. 2560 รวมทั้งหมด จำนวน 1,029 คน โดยมีบริษัทที่จดทะเบียนใหม่ จำนวน 45 บริษัท เงินลงทุน 71,927 ล้านบาท และมีบริษัทที่เลิกกิจการ จำนวน 6 บริษัท จำนวนพนักงานที่ว่างงานจากการเลิกกิจการ จำนวน 708 คน (กรมการจัดหางาน, 2561)

การขยายตัวของอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง นับตั้งแต่การมีนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม การส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง พัฒนาพื้นที่เชิงอุตสาหกรรม และพัฒนาเมืองจากการขยายตัวของเศรษฐกิจในจังหวัดระยองอย่างต่อเนื่องมากกว่า 5 ทศวรรษ ส่งผลให้มีการขยายการลงทุนอย่างกว้างขวาง ทำให้จังหวัดระยองก้าวเข้าสู่โลกาภิวัตน์เป็นจังหวัดแรก ในภูมิภาค (ศูนย์เศรษฐกิจระยอง, 2561) ผลกระทบแรงงานมีผลต่อการขับเคลื่อนธุรกิจอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในจังหวัดระยองที่มีการลงทุนจากภาคเอกชน มาตั้งโรงงานหรือขยายฐานการผลิตอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้อุปสงค์และอุปทานของแรงงานไม่เท่ากัน ผู้ประกอบการต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือเนื่องจากธุรกิจต้องขับเคลื่อนด้วยกำลังคน

ดังนั้น ปัญหาเรื่องกำลังคนหรือบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดของธุรกิจเป็นสำคัญ เมื่อธุรกิจมีปัญหาจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมของเศรษฐกิจที่ถดถอย การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้บุคลากรมีส่วนผลักดันที่สำคัญมาก ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรลาออก ทั้งนี้เพื่อนำงานวิจัยไปเป็นประโยชน์ในการดำเนินนโยบายด้านบุคลากรในองค์กรเพื่อการพัฒนา โดยการให้ความสำคัญกับธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดระยอง



ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดระยองจำนวน 10,812 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2561)

2. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่สิงหาคม ถึงพฤศจิกายน 2561 ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 4 เดือน

3. ขอบเขตเนื้อหา

โดยใช้หลักเกณฑ์ในการศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ โดยมีการศึกษาข้อมูลเฉพาะรายด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการของบริษัท

ข้อตกลงเบื้องต้น

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยส่วนหนึ่งของรายวิชาประเด็นปัญหาพิเศษ ซึ่งมีระยะเวลาในการเรียนการสอนเป็นระยะเวลา 4 เดือน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียง 100 ราย

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดระยอง ซึ่งคาดว่าจะได้ประโยชน์ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาคธุรกิจ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการให้ทุนเพื่อการศึกษาโดยทำสัญญาทุนผูกพันกับองค์กร
2. ด้านภาครัฐ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการจัดสรรสวัสดิการให้กับพนักงาน
3. ด้านการศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่มีการเรียนการสอนในรายวิชาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดระยอง จำนวน 10,812 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2561) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสุ่มตัวเลข

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดระยอง และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดระยอง มีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด (open-end)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางสร้างข้อคำถาม (item) ของแบบสอบถาม

3.2 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.92

3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังการนำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด ซึ่งเป็นปริมาณการทดลองใช้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Engel & Schutt, 2005) มาวิเคราะห์โดยนำคะแนนที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) ในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ได้ค่า 0.87 และค่าความเชื่อมั่นได้ค่า 0.96 ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ความแตกต่าง (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย (Scheffé analysis)

ผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ศึกษาในระดับปริญญาตรี เงินเดือนในปัจจุบัน 30,000-45,000 บาท ปฏิบัติงานในแผนกผลิต ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ทำสัญญาจ้างประจำ



2. ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับให้ความสำคัญน้อย โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานจำแนกเป็นรายด้าน

ลำดับที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
1	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	2.64	น้อย
2	ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.48	น้อย
3	ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	2.38	น้อย
4	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.26	น้อย
5	ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	2.14	น้อย

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่ จังหวัดระยอง จำแนกเป็นรายข้อ เรียงลำดับ 10 รายการแรก ดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	รายการ
1	งานที่อยู่เป็นงานที่รักและชอบ
2	งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
3	งานที่ทำมีความท้าทายไม่น่าเบื่อ
4	งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร
5	องค์กรมีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน
6	องค์กรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งยุติธรรมและเหมาะสม
7	ได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
8	มีโอกาสดำรงตำแหน่งมากกว่าองค์กรอื่น
9	องค์กรสนับสนุนให้ฝึกอบรมและสัมมนาอย่างเหมาะสม
10	ได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนการเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ สวัสดิการเบี่ยงเลี้ยง

สถานภาพส่วนบุคคลด้านสัญญาจ้าง พบว่า ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้จากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อดีให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 4 ข้อ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,000 ถึง 45,000 บาท ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับหัวหน้างาน ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายผลิต ประเภทสัญญาจ้างงานแบบจ้างประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) (วรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์, 2557) พบว่า ผู้ตอบแบบ สอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้างาน และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ถึง 5 ปี นอกจากนี้ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 3 อันดับแรก ในการจรรงรักษาบุคลากร คือ ผลตอบแทนและรายได้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2. จากการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการลาออกในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ พันธุ์นันท (2560) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ พบว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก 2 แบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกอื่น ๆ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ



การศึกษาทรัพยากรหรือสิ่งไร้แบบใด เป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุด เมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความสำคัญในระดับน้อย

3. จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยการลาออกโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานมีระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อการลาออกอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรัตน์ สุขพรรณเจริญ และปนัดดา ชำนาญสุข (2557) เรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง” ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสอดคล้องกันทางลบ ในระดับน้อย พนักงานบริษัทรับรู้ว่าคุณลักษณะขององค์กร งานและหัวหน้างานซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันไม่เป็นไปทิศทางเดียวกันกับความคาดหวังโดยพนักงานมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพความเป็นจริงเล็กน้อย นอกจากนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ด้านการมุ่งเน้นเรื่องผลการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงานเป็นด้านที่มีความสอดคล้องด้านลบในระดับปานกลาง โดยพนักงานบริษัทรับรู้ว่าคุณลักษณะขององค์กรในด้านการมุ่งเน้นเรื่องผลการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงานปัจจุบันไม่เป็นไปทิศทางเดียวกันกับความคาดหวังซึ่งพนักงานมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพความเป็นจริง ปานกลาง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกหมาย ความว่า พนักงานที่รับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานในระดับสูงมีความตั้งใจที่จะลาออกต่ำ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

4. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยการลาออกในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานจากฐานข้อมูลด้านประวัติการลาออกของบริษัท เกรสเตอร์ (Smart & Cham, 2017) ที่พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะความชัดเจนอันดับแรก วัฒนธรรมของบริษัทที่ดีขึ้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงานที่น้อยลงพนักงานจะอยู่กับบริษัท มีโอกาสการทำงานที่ดีขึ้น วัฒนธรรมและคุณค่า มีความเชื่อมโยงกับการธำรงรักษาพนักงานที่ดีขึ้น การจ่ายเงินตอบแทนจะเชื่อมโยงกับการลาออกของพนักงานที่ลดลง พบว่า การจ่ายเงินเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปกับองค์กรเดิม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป องค์กรควรนำปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

1.2 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรักงาน ความเหมาะสมของงานกับความรู้ ความสามารถงานที่ทำหาย งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร การหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมและยุติธรรม การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้พนักงานได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นและหลากหลายอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ประกอบการและพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2561). *สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออก*. ค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.doe.go.th>
- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (2561). *รายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานและแนวโน้มของระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)*. ค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.doe.go.th>
- จิรวรรณ พันธุ์นที. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ไทยเทอรียา เจเนอเรเตอร์ จำกัด. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ-มหาสารคาม.
- นิรัตน์ สุขพรรณเจริญ และปนัดดา ชำนาญสุข. (2557). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 40(1), 166-179.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนังกรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน), การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศูนย์เศรษฐกิจระยอง. (2561). *การพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดระยอง*. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.tatp.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). *การพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก*. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.eeco.or.th>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2561). *จำนวนพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขึ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง*. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2561, จาก <https://https://www.mol.go.th>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *สรุปผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.doe.go.th>
- Engel, R., & Schutt, R. (2005). *The practice of research in social work*. n.p.
- Smart, M., & Chamberlain, A. (2017). *The factors that predict employee turnover*. n.p.

